

Chapitre : Retour au travail

Fondement législatif : Articles 117 et 118

Énoncé de prévention

La prévention des blessures est essentielle en milieu de travail. La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (la « Loi ») définit ce que chacun doit faire sur le lieu de travail pour assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques du personnel. En cas de blessure, la collaboration doit se poursuivre avec l'employeur pour que la personne blessée puisse guérir et reprendre le travail de façon sécuritaire le plus rapidement possible.

Objet

La présente politique traite des sanctions administratives imposées aux employeurs qui contreviennent à leur obligation de réemploi.

Définitions

Commission : Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs.

Emploi convenable : Emploi qui répond aux critères suivants :

- a) L'emploi correspond aux aptitudes fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur.
- b) La travailleuse ou le travailleur possède les aptitudes nécessaires pour exécuter le travail, ou peut raisonnablement les acquérir.
- c) L'emploi ne présente aucun risque pour la santé ou la sécurité de la travailleuse ou du travailleur ou de ses collègues.
- d) L'emploi rétablit les gains de la travailleuse ou du travailleur, si possible.

Employeur : Association, personne morale, particulier, société de personnes, personne, société ou organisme sans personnalité morale ou autre organisme ayant à son service dans une industrie au moins une travailleuse ou un travailleur (au sens de l'article 77 de la Loi).

Gains nets : Gains bruts d'une travailleuse ou un travailleur une fois payés l'impôt sur le revenu, les cotisations d'assurance-emploi et les cotisations du Régime des rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada.

Travailleuse ou travailleur : Personne exécutant un travail ou un service pour un employeur au titre d'un contrat de services ou d'apprentissage, écrit ou oral, exprès ou implicite (au sens de l'article 77 de la Loi).

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2022

Énoncé de politique

1. Généralités

Les employeurs peuvent se voir imposer des sanctions administratives pour inobservation du processus de retour au travail et de l'obligation de réemploi.

Ils peuvent aussi s'en voir infliger pour contravention à l'article 117 de la *Loi*, qui porte sur la collaboration au retour au travail (voir la politique 4.5, Obligation de collaborer, partie 4 de 4 : Sanctions pour défaut de collaboration), ou à l'article 118 concernant l'obligation de réemploi.

2. Imposition de sanctions administratives en cas de contravention à l'article 117 de la *Loi* traitant du retour au travail

La Commission peut imposer une sanction administrative à un employeur ayant contrevenu à l'article 117 de la *Loi* (voir la politique 4.5, Obligation de collaborer, partie 4 de 4 : Sanctions pour défaut de collaboration).

2.1 Montant de la sanction administrative imposée en cas de contravention à l'article 117

Si la Commission détermine qu'un employeur a contrevenu à l'article 117, elle peut lui infliger une sanction administrative, conformément à la *Loi* et à la politique 4.5, Obligation de collaborer, partie 4 de 4 : Sanctions pour défaut de collaboration.

3. Imposition de sanctions administratives en cas de contravention à l'article 118 de la *Loi* traitant de l'obligation de réemploi

La Commission peut infliger des sanctions administratives à un employeur en cas d'inobservation de son obligation de réemploi si elle détermine que l'employeur a contrevenu à l'article 118 de la *Loi*.

Elle peut :

- a) imposer une sanction administrative équivalant au plus aux gains moyens nets de la travailleuse ou du travailleur pour les 12 mois précédant la blessure liée au travail;
- b) verser de l'argent à la travailleuse ou au travailleur pendant au plus 12 mois si elle ou il a droit à des prestations pour perte de gains au titre de l'article 102 de la *Loi*.

Sanctions et versements associés au réemploi

3.1 Montant de la sanction administrative imposée en cas de contravention à l'article 118

Le montant de la sanction administrative est calculé en fonction des gains moyens nets de la personne au moment de la blessure liée au travail.

Les gains annuels maximaux n'entrent pas dans ce calcul.

La formule pour calculer la sanction est la suivante :

Nombre de semaines de contravention (maximum : 52) x gains moyens nets de la personne au moment de la blessure liée au travail = montant de la sanction administrative

Prenons l'exemple d'un employeur qui, selon la Commission, n'a pas respecté son obligation en ne réemployant pas une travailleuse dont les gains moyens nets s'élèvent à 100 000 \$ par année. Même si ces gains sont supérieurs aux gains annuels maximaux, la sanction administrative maximale pouvant être imposée à l'employeur est de 100 000 \$.

3.2 Annulation d'une sanction administrative

La Commission peut annuler complètement la sanction administrative si l'employeur offre par écrit de réemployer la travailleuse ou le travailleur, mais que cette dernière ou ce dernier et l'employeur conviennent ultimement de plein gré de mettre fin à l'emploi.

Même si une personne accepte de mettre fin à sa relation de travail avec son employeur (avec ou sans indemnité de départ), si ce dernier n'offre pas par écrit de la réemployer, il peut se voir imposer une sanction administrative.

3.3 Modification d'une sanction administrative

La Commission peut modifier ou réduire le montant de la sanction administrative si l'employeur :

- a) respecte par la suite son obligation de réemploi;
- b) ne respecte pas l'obligation de réemploi, mais propose à la travailleuse ou au travailleur, qui accepte, un emploi convenable moins bien rémunéré.

3.4 Respect ultérieur de l'obligation de réemploi

La sanction administrative réduite est calculée en fonction du nombre de semaines (ou de parties de semaines) où l'employeur ne respecte pas son obligation de réemploi.

Supposons que la Commission informe l'employeur que la personne est apte à reprendre le poste qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail, mais détermine ensuite que l'employeur n'a pas offert à la personne de la réemployer à ce poste ou à un emploi comparable. Une sanction administrative correspondant aux gains moyens nets de la personne au moment de la blessure est donc imposée à l'employeur pour les 12 mois précédant la perte de gains (52 000 \$ par année, 1 000 \$ par semaine).

52 semaines X 1 000 \$ = sanction administrative de 52 000 \$

L'employeur réemploie la personne, avec son accord, 10 semaines après avoir reçu l'avis initial de la Commission. Cette dernière réduit et rajuste la sanction administrative en fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'employeur n'avait pas réemployé la personne :

Sanction administrative rajustée : 10 semaines X 1 000 \$ = 10 000 \$

3.5 Emploi convenable avec perte de salaire

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail et que l'employeur ne respecte pas son obligation de réemploi, mais finit par offrir à la travailleuse ou au travailleur un emploi convenable avec perte de salaire, la Commission peut réduire le reste de la sanction administrative d'au plus 50 %.

3.6 Emploi convenable sans perte de salaire

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle ou il occupait au moment de la blessure liée au travail et que l'employeur ne respecte pas son obligation de réemploi, mais finit par offrir à la travailleuse ou au travailleur un emploi convenable sans perte de salaire, la Commission peut réduire le reste de la sanction administrative d'au plus 75 %.

3.7 Plus d'une sanction administrative

Selon les circonstances, il se peut que plus d'une sanction administrative soit imposée pendant la période visée par l'obligation de réemploi.

Si un employeur ne respecte pas son obligation de réemploi à plus d'une reprise pour une même demande d'indemnisation, le total de l'ensemble des sanctions administratives infligées ne peut excéder les gains moyens nets réels de la travailleuse ou du travailleur dans les 12 mois précédant la blessure liée au travail.

4. Prestations de réemploi en application de l'article 118 de la Loi

4.1 Personne médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de son emploi sans adaptation

Si la personne est médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail sans adaptation, mais que l'employeur ne respecte pas son obligation de réemploi, la Commission peut lui verser de l'argent rétroactivement à la date de début de l'obligation de réemploi.

Sanctions et versements associés au réemploi

Le montant de la prestation de réemploi est calculé conformément à l'article 99 de la *Loi*, « Indemnisation pour perte de capacité de gain » (voir la politique 3.1, Prestations pour perte de gains).

4.2 Employeur n'offrant pas de réemployer la travailleuse ou le travailleur

Si l'employeur n'offre pas à la personne de la réemployer au poste qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail ou à un emploi comparable, celle-ci a droit au plein montant des prestations de réemploi.

4.3 Emploi convenable avec perte de salaire

Si l'employeur n'offre pas à la personne de la réemployer au poste qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail ou à un emploi comparable, mais lui propose un emploi convenable avec perte de salaire qu'elle accepte, la Commission peut verser à la personne une partie des prestations de réemploi correspondant à la différence entre ses gains moyens nets au moment de la blessure liée au travail et ses gains moyens nets avec l'emploi convenable.

4.4 Emploi convenable sans perte de salaire

Si l'employeur n'offre pas à la personne de la réemployer au poste qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail ou à un emploi comparable, mais lui propose un emploi convenable sans perte de salaire qu'elle accepte, la personne ne reçoit aucune prestation de réemploi.

4.5 Conséquences de la sanction imposée à l'employeur sur les versements de la travailleuse ou du travailleur

Les travailleuses et travailleurs ont droit à des prestations de réemploi, qu'une sanction pour absence de réemploi soit imposée ou non à l'employeur.

4.6 Personne médicalement apte à accomplir les fonctions essentielles de son emploi avec adaptation ou à occuper un emploi convenable (perte temporaire de gains)

Si la personne n'est médicalement apte :

- a) qu'à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail avec adaptation, ou
- b) qu'à occuper un emploi convenable,

et que l'employeur ne respecte pas son obligation de réemploi, la personne peut se voir offrir une évaluation des aptitudes professionnelles (voir la politique 4.14, Réadaptation professionnelle) et avoir droit à des prestations pour perte de gains temporaires tant qu'elle accepte de participer à ce qui suit :

- c) un traitement de réadaptation médicale;

Sanctions et versements associés au réemploi

- d) un plan de retour rapide et sécuritaire au travail;
- e) une évaluation de ses aptitudes professionnelles et un plan de réadaptation professionnelle.

Si l'employeur finit par respecter son obligation de réemploi, la Commission réévalue la pertinence du plan de réadaptation professionnelle (le cas échéant).

4.7 Acceptation d'un emploi moins convenable

Si la travailleuse ou le travailleur accepte un emploi qui n'est pas le plus convenable, des prestations pour perte de gains temporaires lui seront versées en fonction des gains de l'emploi le plus convenable. Une évaluation des aptitudes professionnelles sera effectuée pour déterminer la nécessité d'un plan de réadaptation professionnelle.

4.8 Changement du niveau de capacité

Si, dans la première année de l'inobservation de l'obligation de réemploi, la capacité de la personne à travailler s'améliore au point où elle est apte à accomplir les fonctions essentielles de l'emploi qu'elle occupait au moment de la blessure liée au travail sans adaptation, les prestations pour perte de gains temporaires sont converties en prestations de réemploi.

4.9 Durée des prestations de réemploi

Les prestations de réemploi durent :

- a) soit un an;
- b) soit jusqu'à la fin de la période d'obligation de réemploi, selon le premier de ces événements.

Les prestations prennent fin si l'employeur finit par respecter son obligation de réemploi.

5. Recouvrement des sanctions administratives

La Commission recouvre les montants des sanctions administratives (article 117) et des sanctions imposées pour absence de réemploi (article 118) conformément aux dispositions régissant le recouvrement des cotisations (voir la politique 5.4, Rapport sur la masse salariale et le paiement des cotisations).

Les sanctions administratives sont des sommes dues à la Commission au moment où elles sont imposées qui s'ajoutent aux cotisations de l'employeur et au paiement exigé à la section 3 de la partie 7 de la *Loi*, Exécution et priorités.

L'article 139 de la *Loi* traite de la responsabilité au titre de la cotisation des entrepreneurs et des

Sanctions et versements associés au réemploi

sous-traitants. Un mandant, un entrepreneur ou un sous-traitant en application de cet article qui n'est pas l'employeur au moment de la blessure liée au travail ne sera pas tenu de payer la sanction administrative imposée à l'employeur au moment de la blessure en application de l'article 117 ou de l'article 118.

5.1 Suspension d'une sanction administrative

Une sanction administrative n'est pas suspendue si l'employeur en demande le réexamen ou interjette appel. Il faut s'adresser à la Commission pour en demander la suspension.

Historique

RE-07-2 – Re-Employment Penalties and Payments (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

RE-07-2 – Re-Employment Penalties and Payments (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2012)